

## JORNADAS EQUAL: NUEVOS ENFOQUES PARA LA INSERCIÓN PROFESIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

GRAN CANARIA 23 Y 24 DE OCTUBRE DE 2003

### PONENCIAS

#### ***“Empleo y discapacidad. La necesidad de nuevos enfoques”***

*D. Antonio Jiménez Lara. Sociólogo.*

[ajimenez@teleservicios.com](mailto:ajimenez@teleservicios.com)

La ponencia marco se inició con un análisis de la situación de la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad, análisis realizado a partir de los datos proporcionados por la **Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999**, realizada por el Instituto Nacional de Estadística con la colaboración del IMSERSO y de la Fundación ONCE (EDDES 99), así como de su comparación con otras dos fuentes Estadísticas: la muy conocida y exhaustiva Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Minusvalías de 1986 (EDDM 86) y el Módulo sobre personas con Discapacidad de la EPA del 2º trimestre de 2002 (EPA 2T o2).

La explotación de estas fuentes nos revela que, a pesar de todos nuestros esfuerzos, la situación de la Inserción de las personas con discapacidad ha sufrido relativamente pocos cambios desde 1986, ya que las tasas de actividad y desempleo son bastante similares en las tres encuestas. Ello lleva a Jiménez Lara a cuestionar el modelo de inserción laboral vigente y a plantear la **necesidad de nuevos enfoques para la Inserción de las Personas con Discapacidad**.

En 1999, el número estimado de Personas con Discapacidad de entre 16 y 64 años era de alrededor de dos millones trescientas mil personas, lo que supone un porcentaje sobre la población total del 8,68%.

Dos de cada tres personas con discapacidad en edad de trabajar se encuentran fuera del mercado de trabajo. La **tasa de actividad** entre las personas con alguna discapacidad (de entre 16 y 64 años) es del **32,10%** (algo menos de medio millón de personas). Sin embargo, cabe destacar que por sexos, la tasa de actividad entre los hombres con discapacidad es del 40,37% mientras que entre las mujeres sólo llega al 23,59%. La tasa de actividad de la población general (un 64,5 %) representa más del doble que la de las personas con discapacidad. Además resulta muy alarmante que la tasa de actividad de las mujeres con discapacidad sea prácticamente la mitad que los hombres.

No obstante lo dicho, podemos hacer la salvedad de que la diferencia en la tasa de actividad se reduce si comparamos a los jóvenes hasta 24 años que tienen alguna discapacidad con los que no tienen ninguna. Este sería un importante indicador de que la situación empieza a cambiar.

Por lo que respecta a la **tasa de desempleo** entre las personas con discapacidad, está se sitúa en un **26,1%** frente al 16,6% de la población general, es decir que sólo una de cuatro personas con discapacidad en edad laboral está ocupada. La tasa de desempleo entre los hombres con discapacidad es de un 22,1% mientras que entre las mujeres alcanza el 33,1%. Las personas con una discapacidad para ver y oír son las que presentan los mayores niveles de inserción laboral (se incrementa la tasa de actividad a un 40% y se reduce a un 20% la de desempleo), en cambio las personas con especiales dificultades para comunicarse, aprender y relacionarse con otros son las que presentan mayor tasa de desempleo y menor de actividad y por tanto grados más bajos de inserción laboral.

Existe una clarísima correlación entre el nivel de estudios y de empleo en estas personas, prosiguió Jiménez Lara. A medida que aumenta el nivel de estudios, aumenta el grado de inserción, así por ejemplo el 51% de las personas con titulación universitaria trabajan, mientras que si se carece de cualquier formación la tasa de empleo disminuye al 14,5% y hasta el 5% en el caso de personas analfabetas.

En otro orden de cosas, podemos afirmar que los niveles de inserción laboral de las personas con discapacidad mejoran levemente en el medio urbano

Por otra parte se constata que hay **un mayor número de personas emprendedoras entre las personas con Discapacidad que en la población en general**. Sorprendentemente se da un porcentaje menor de personas asalariadas en el sector público entre las personas con discapacidad que entre la población general.

Ahora bien, la **conclusión principal** a la que nos lleva el análisis de las tres encuestas (EDDM 86, EDDDES 99 y EPA 2T 02), aún a sabiendas de que los resultados de las mismas no son directamente comparables, es que **la mejora de los niveles de actividad y ocupación de las personas con discapacidad parece haber sido bastante discreta en los últimos 16 años.**

Las medidas de fomento del empleo han aumentado con el tiempo para estas personas siendo los Centros Especiales de Empleo los mayores empleadores para las Personas con Discapacidad que acceden a un puesto de trabajo a través de contrataciones acogidas a medidas de fomento de empleo. La mayoría de los contratos indefinidos se realizan en empresas de menos de 25 trabajadores y en el Sector Servicios y la mayor parte de Personas con Discapacidad que se benefician de estas medidas disponen de algún tipo de Formación Académica, ya sea Graduado Escolar o Enseñanza General Básica (primaria o secundaria en la terminología actual).

Por otra parte, Jiménez Lara afirmó que los datos de EUROSTAT muestran que España es uno de los países de la Unión Europea con menor porcentaje de Personas con Discapacidad que trabajan entre los 16 y 64 años. ¿Por qué?, ¿Qué factores hay que tener en cuenta en las Personas con Discapacidad que trabajan?:

- ✓ Factores personales (habilidades, destrezas, formación y adaptación al medio laboral).
- ✓ Factores socio-culturales (familia y entorno y actitudes de los empleadores).
- ✓ Contexto laboral (nivel de empleo es decir, la tasa de actividad y de desempleo y calidad del empleo que se traduce en retribuciones, estabilidad).
- ✓ Políticas de Empleo (Regulaciones, Medidas de fomento de la Inserción).

Pero, a la luz de todo lo dicho, las grandes preguntas que se hace y nos hace Jiménez Lara son **¿Esta siendo capaz el modelo vigente de inserción laboral de las personas con discapacidad de canalizar su enorme potencial y de permitir el ejercicio efectivo de su derecho a un trabajo digno?**  
**¿No estaremos ante un MODELO AGOTADO?**

Actualmente, el Modelo de Inserción en España incluye, por una parte, **Medidas de fomento** como son el establecimiento de la cuota de reserva, el acceso al Empleo Público, los Incentivos a la Contratación y las “Medidas Alternativas” al cumplimiento de la cuota, y, por otra parte, **Itinerarios de Inserción** cuya finalidad es la mejora gradual de la empleabilidad y la transición hacia el empleo ordinario.

Sin embargo, Jiménez Lara estima que con este modelo,

- ✓ En primer lugar, no se tienen en cuenta las diferentes posibilidades de Inserción,
- ✓ quienes más dificultades tienen **no** son quienes más se benefician y,
- ✓ por último, la transición del empleo ordinario desde las modalidades protegidas es muy escasa.

Todo ello lleva a Jiménez Lara a hacer las siguientes **RECOMENDACIONES**:

- ✓ Se necesitan más esfuerzos para mejorar el nivel formativo de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta la formación de partida y el aprendizaje a lo largo de la vida.
- ✓ Sería imprescindible una mayor implicación de los Agentes Sociales.
- ✓ Ha de insistirse en el fomento de una cultura emprendedora.
- ✓ Sería conveniente una graduación de las medidas de discriminación positiva, es decir, por una parte establecer un sistema diferenciado de cuotas que tenga en cuenta las diferencias de empleabilidad y, por otra, incidir en la modulación de los sistemas de acceso al empleo público.
- ✓ También pidió una mayor implicación de las Pymes.
- ✓ Sería preciso regular el “empleo con apoyo”, incluyendo incentivos y ayudas.
- ✓ Han de aprovecharse las Oportunidades abiertas por las TIC: Intermediación virtual, espacios de trabajo adaptados, teletrabajo, trabajo en red (inteligencias colectivas).

Por último, Jiménez Lara propuso un **NUEVO ENFOQUE** a la hora de abordar la inserción laboral: Se trataría de trabajar mediante unos “itinerarios profesionales diversificados”, que supondrían invertir, en la medida de lo posible, el orden que se sigue en los itinerarios actuales. Así, **la obtención de un puesto de trabajo en la empresa ordinaria no debería verse como el final del itinerario, sino como la forma habitual de comenzar la integración en el mercado laboral** con la mayoría de las personas con discapacidad. De fracasar esta inserción, se irían rebajando expectativas y se intentaría la inserción mediante el empleo protegido. De resultar esta a su vez imposible, se pasaría al Centro Ocupacional.

Obviamente, con determinadas personas se empezaría por el Empleo Protegido y para algunas sólo la actividad en un Centro Ocupacional resultaría posible.

Está fue la innovadora a la vez que polémica propuesta con la que concluyó la ponencia marco, que proporcionó abundantes elementos para la reflexión y el debate a lo largo de las Jornadas.

**“La experiencia de Sinpromi en Iniciativas Comunitarias”**

**Dña. Teresa Peña Quintana. Coordinadora del Departamento de Nuevas Tecnologías y Discapacidad de Sinpromi.**

**Sinpromi, S.L ( [www.cabtfe.es/sinpromi](http://www.cabtfe.es/sinpromi) )**

*Es una empresa pública propiedad del Cabildo Insular de Tenerife que tiene como objetivo **contribuir a la plena incorporación de las personas con discapacidad a la sociedad en igualdad de condiciones.***

**Sinpromi surge:**

- Para la realización del proyecto de comercialización de productos llevados a cabo en Centros Ocupacionales del Cabildo de Tenerife.
- Por la necesidad de agilizar los proyectos de Integración Laboral y Eliminación de Barreras Arquitectónicas que se realizaban en el Cabildo de Tenerife desde 1989.
- El capital social es aportado por el Cabildo y las acciones de la sociedad son impulsadas inicialmente mediante los fondos aportados por la Iniciativa Comunitaria de Desarrollo de Recursos Humanos Horizon en sus diferentes fases entre 1991 y 1999.

Proyectos desarrollados por Sinpromi en el marco de las Iniciativas Comunitarias:

**Iniciativa Comunitaria Horizon (1991-1999):** *dirigida a la integración sociolaboral de personas con discapacidad física, psíquica, sensorial o enfermedad mental.*

- ✓ **Proyecto de Supresión de Barreras Arquitectónicas en la Isla de Tenerife.**  
Objetivo: eliminación de barreras arquitectónicas en Ayuntamientos de Tenerife y actuaciones de sensibilización a la población general en materia de accesibilidad para todos/as.
- ✓ **Proyecto Auriga.** Objetivo: Proporcionar habilitación personal y social, así como cualificación profesional adecuada a las demandas del mercado de trabajo a personas con dificultades de aprendizaje y problemas de salud mental. Incorporación al mercado ordinario de trabajo, en igualdad de condiciones respecto a los trabajadores sin discapacidad, mediante la metodología de “Empleo con Apoyo”.

Equipo de trabajo: profesionales del ámbito de la salud mental ( Hospital Psiquiátrico de Tenerife) en colaboración con el Departamento de Integración Laboral de Sinpromi.

Transnacionalidad: Italia: IS.FOR.COP. (Génova), Francia: Asociación Eduard Toulouse ( Saint-Lo), Bélgica: Ceraction (Bruselas), Grecia: A.M.E.S.D. (Kefalonia), España: Sinpromi ( Tenerife).

- ✓ **Proyecto Consortium.** Objetivos: Potenciar e incrementar la comercialización de los productos elaborados en centros de Formación y Empleo de personas con discapacidad , mediante la creación de una red en el ámbito de la Unión Europea. Incrementar los puestos de trabajo en centros especiales de Empleo existentes y fomento de nuevos centros de trabajo en los que se elaborarán productos para su de comercialización. Fases:

1.- Creación de la marca comunitaria Consortium y tramitación de la solicitud de Registro Europeo de la misma (finalmente no se llevó a cabo debido a la complejidad de los trámites burocráticos).

2.- Selección de los productos: elaboración de un estudio de mercado, control de calidad, análisis de precio de venta, análisis de las técnicas de venta.

3.- Puntos de venta: comercialización directa y comercialización indirecta.

4.- Diseño y puesta en marcha de una campaña de marketing para la promoción de los productos Consortium que incluía: campaña publicitaria, creación , edición y difusión del catálogo CONSORTIUM, promoción individualizada de los productos.

Transnacionalidad: Italia: CO.IN, Consorcio de Cooperativas Integradas (Roma), Francia: ARPTH, Asociación para la reclasificación profesional de los trabajadores discapacitados (Lannion-CEDEX), Ateliers Pifaudais (Dinan), España: **Sinpromi, S.L. (Tenerife).**

- ✓ **Proyecto TIME.** Objetivos: proporcionar formación profesional en ofimática a personas con discapacidad mediante tele-formación. Basado en una metodología de enseñanza interactiva y un aprendizaje individualizado, adaptado a las necesidades de cada alumno/a. Se proporciona personal de apoyo mediante la figura del Mentor, similar al preparador laboral, con el objetivo de prevenir situaciones de aislamiento y proporcionar seguimiento y apoyo al alumnado en diferentes ámbitos. Transnacionalidad: Grecia, Reino Unido, Finlandia, Italia, Francia, España.

- ✓ **Turismo y Cultura para Todos.** Objetivo: desarrollo de un programa integral que permita a las personas con discapacidad el acceso a la formación , empleo, turismo, ocio y cultura y promover la accesibilidad en las áreas turísticas de la isla. Departamento de Accesibilidad Ocio y Tiempo libre de Sinpromi.

Desarrollo del proyecto:

1.-Elaboración e impartición de un curso de Formación en Técnicas Artísticas para personas con discapacidad.

2.-Organización e impartición de un curso de expertos en accesibilidad complementario al contenido de Centros de Cultura y Arte dirigido a personal técnico de museos, alumnos de Arquitectura Técnica, Bellas Artes e Historia del Arte.

3.- Consolidación de un Gabinete de Asesoramiento en materia de Accesibilidad, Ayudas técnicas para la autonomía personal, Transporte adaptado, Legislación vigente en materia de accesibilidad.

4.- Creación de una oficina de asesoramiento sobre accesibilidad en instalaciones turísticas o de interés turístico. Base de datos sobre accesibilidad (<http://www.cabtfe.es/sinpromi/guia>).

Transnacionalidad: Italia. CO.IN (Roma), Suecia. Värmlandskooperativen, Francia. L'Adapt, Alemania. BAGcbf, Movado, España. Sinpromi, S.L.

- ✓ **Proyecto Forum.** Objetivos:

1. Formación de expertos en Telemática: curso de “Experto Universitario en TIC aplicadas a la Educación, la Formación y el Empleo”, Programa formativo para profesionales que vayan a aplicar la figura del “mentor”.

2. Creación de un servicio de teleformación, teleorientación (para proporcionar orientación vocacional a distancia haciendo uso de TICs) y teletrabajo para personas con discapacidad física. Aplicación de la metodología de Empleo con Apoyo a situaciones de Teletrabajo a través de: Establecimiento de estrategias de acompañamiento y apoyo. Teleapoyo, para el desempeño óptimo de la tarea que se ha de realizar. Apoyo presencial, llevado a cabo a través de la figura del mentor. Retirada paulatina del apoyo y seguimiento

3. Investigación y desarrollo de software de procesamiento de datos adaptado a personas con dificultades de aprendizaje. Adaptación de un procesador de texto a la especiales características de las personas con discapacidad intelectual.

4. Puesta en funcionamiento de nuevos servicios tales como Transporte Especial discrecional, Deporte adaptado, Asesoramiento Telemático sobre accesibilidad (<http://www.cabtfe.es/sinpromi/asesoramiento>).

Transnacionalidad: Gran Bretaña. Bournville College (Birmingham), Italia. Fondazione Don Carlo Gnocchi (Milán), Francia. Centro Médico Social (Mantes la Jolie), Grecia. SAAEATH Aristey's Rehabilitation ( Larisa), Finlandia. Asociación Nacional de Discapacitado, España. Sinpromi, S.L. ( Tenerife).

### ***Iniciativa Comunitaria Equal 2000-2006 (convocatoria 2001-2004):***

- ✓ **Proyecto Canarias Avanza.** Promovido por la Agrupación de Desarrollo ATALAYA, tiene como objetivo identificar y combatir las barreras para la generación de actividades productivas con las que se encuentran las personas que sufren desigualdad o discriminación y promover acciones innovadoras en las políticas activas de emprendimiento.

#### **Actuaciones:**

- Creación y fomento de empresas, fundamentalmente en el sector servicios, sociedad de la información, medio ambiente y nuevos yacimientos de empleo que aprovechen las potencialidades del territorio.
- Utilización de centros de servicios compartidos.
- Diseño de estrategias de apoyo y acompañamiento para facilitar la supervivencia de empresas de nueva creación.
- Creación de foros de intercambio para facilitar la transferencia de ideas y experiencias entre emprendedores y empresas constituidas (mentoring), estableciendo redes de cooperación.
- Mejora de la calidad de los servicios existentes de apoyo a la creación de empresas e introducción de formas novedosas de gestión empresarial.
- Introducción en la cultura de las nuevas empresas de la necesidad de eliminar las barreras externas e internas que dificultan el acceso a grupos más vulnerables.
- Diseño de planes de formación en cooperación con empresas, universidades y centros de investigación, adaptados a las necesidades específicas de los beneficiarios.
- Desarrollo de sistemas de economía solidaria para la creación de microiniciativas locales.
- Análisis de las líneas de financiación normalizadas para la creación de PYMES y realización de propuestas para mejorar la accesibilidad a las mismas. Creación de fondos de financiación para invertir en la creación de empresas en sus primeros pasos
- Difusión de los sistemas de financiación existentes tanto de iniciativa pública como privada
- Implicación efectiva de las entidades financieras en la definición y desarrollo de los proyectos empresariales.
- Análisis en profundidad de la incidencia de diversos factores de desigualdad: las carencias formativas, el papel de las familias y empresas, la no percepción de la empleabilidad potencial de los colectivos diana, los factores actitudinales que frenan el espíritu emprendedor.



## CONCLUSIONES GENERALES:

El análisis de las conclusiones de los diferentes talleres pone de manifiesto que en ellos se trataron, además de los temas específicos de cada uno de ellos, muchas cuestiones más generales, relacionadas con la inserción socio-laboral de personas con discapacidad o con los proyectos de la Iniciativa Comunitaria Equal.

Partiendo del hecho de que en estas jornadas se pretendía abordar la inserción socio-laboral de personas con discapacidad en los proyectos Equal, lo primero que cabe preguntarse es ¿Qué está suponiendo para el mundo de la discapacidad esta nueva Iniciativa Comunitaria? Y es que Equal supone una filosofía relativamente nueva, un gran desafío y un paso muy ambicioso en pos de la **INTEGRACIÓN**. En efecto, la Iniciativa debe regirse por una serie de principios de entre los que cabe destacar los siguientes:

- La **COMPLEMENTARIEDAD** del proyecto con las políticas y programas existentes;
- el **ENFOQUE INTEGRADO**, que a su vez pasa porque una sola red de servicios pueda atender a las **necesidades particulares de cada persona** en lugar de diseñar programas o políticas para colectivos determinados atendidos por redes más o menos independientes;
- la **CAPACITACIÓN** o **“empowerment”** que supone, por una parte, la participación activa de todos los agentes implicados o afectados por la inserción socio-laboral de estas personas, agentes que se constituyen en una red, coordinan sus actuaciones, racionalizando y optimizando recursos y, por otra, el que la persona “tome las riendas” de su itinerario de inserción, y pueda participar activamente en el diseño y adaptación del mismo a sus necesidades;
- La **TRANSFERENCIA** de las prácticas prometedoras a ámbitos más generales, el que los resultados de los proyectos que tengan éxito pasen a las políticas generales y/o determinen cambios legislativos, tanto en ámbitos locales como regionales o nacionales. Este principio es el que justifica toda la Iniciativa. Los proyectos no son un fin en sí, el fin es transferir de los proyectos piloto a lo general;
- La **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES** entre hombres y mujeres que ha de ser transversal.

A estos habría que añadir la necesidad de que los proyectos sean innovadores, de que hagan uso de las Nuevas Tecnologías de Información y la Comunicación (NTIC) y tengan en cuenta el fomento del respeto del Medio Ambiente.

Pues bien, una Iniciativa con estos principios suponía un gran reto con respecto al estado de cosas existente y al capítulo HORIZON de la anterior Iniciativa EMPLEO. Había muchos motivos para la **esperanza**, por lo que la coordinación entre agentes y administraciones podía suponer, así como por la nueva importancia que cobraría la atención a la persona, y por la necesidad de prever los efectos generales del proyecto, la transferencia desde el mismo. Sin embargo, en el mundo asociativo también existía mucha **preocupación**: ¿Cuántas entidades se quedarían fuera de las negociaciones a la hora de constituir una Agrupación de Desarrollo? ¿No se correría el riesgo de excluir del programa a determinados “colectivos”, como por ejemplo a las personas con Trastornos de Salud Mental (TSM) o a aquellas con discapacidades raras y menos conocidas? ¿No supondría Equal mucho menos dinero que la iniciativa anterior para el sector de la discapacidad? ¿En proyectos de esta envergadura y complejidad, no consumiría el montaje de la organización gran parte de los recursos económicos, en perjuicio de las acciones con las personas destinatarias últimas? Estas y muchas otras dudas estaban muy extendidas hace un par de años.

Obviamente algunas de estas preguntas, ya han sido contestadas, así por ejemplo, es obvio que Equal supone bastante menos dinero para el denominado sector de la discapacidad de lo que podía suponer el capítulo HORIZON de la Iniciativa pasada, pero ha de tenerse en cuenta que se pretende que el **impacto** de la nueva Iniciativa sea muchísimo mayor y que permita avanzar en materia de **integración**. De cualquier forma de lo dicho en los talleres, así como a lo largo del conjunto de las jornadas, se podrían sacar las siguientes conclusiones:

#### **Respecto a la Iniciativa Equal en general:**

- ✓ Una vez más se hace evidente la gran diferencia entre unas regiones y otras, especialmente entre el ámbito rural y el urbano, tanto a nivel normativo, como de recursos disponibles, de accesibilidad a estos recursos, tejido empresarial, etc..., lo que determina enormemente las posibilidades de actuar en el ámbito de la inserción o reinserción laboral de personas con dificultades de acceso al empleo.
- ✓ Sigue existiendo cierta descoordinación entre algunas administraciones, y en concreto entre Servicios Sociales, Sanidad y Empleo en determinadas Comunidades Autónomas, falta de coordinación que afecta negativamente al trabajo de numerosas entidades y a los resultados obtenidos en el ámbito de la integración social y laboral de personas en situación o riesgo de exclusión.
- ✓ También puede darse a menudo una falta de coordinación entre entidades del mundo asociativo, acostumbradas a “competir” entre sí por la captación de financiación pública.
- ✓ Algunos participantes señalaron que el papel de las Administraciones con competencias en materia de intermediación laboral, formación profesional y asuntos sociales no siempre es el adecuado. En algunas ocasiones, la administración con competencia sobre los servicios de empleo, no es la AD. Ello va en contra del **enfoque integrado**, de la **capacitación** y reduce la **capacidad de transferencia**.
- ✓ Hay coincidencia en la escasa aplicación de la **perspectiva de género** en los proyectos. Falta información, sensibilización, y, sobre todo falta personal especializado. La puesta en marcha de acciones como la contratación de agentes de igualdad, la adopción de determinadas medidas de conciliación, la realización de auditorías de género, o la realización de cursos de formación de los técnicos y profesionales, aún se realiza de manera aislada. Deben buscarse una mayor coherencia y enfoque integral en la actuación a favor de una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres real.

De todo ello se puede concluir que gran parte de los problemas que dificultan el buen funcionamiento de las ADs, no tienen tanto que ver con el modelo de trabajo en red establecido por EQUAL, y que parece bastante pertinente y adecuado, como con la buena aplicación del modelo y el respeto de los principios arriba enunciados. Tampoco debe olvidarse que muchísimos de los problemas aludidos, son atribuibles al hecho de que nos encontremos en la primera convocatoria de una nueva Iniciativa.

#### **Respecto a la inserción socio-laboral de personas con discapacidad en relación con Equal:**

- ✓ A pesar de la gran variedad de dispositivos puestos en marcha desde hace muchos años por parte de las personas e instituciones representadas en los talleres, sigue existiendo una importante y variada problemática relacionada con la inserción

laboral de las personas con discapacidad. Ello tendría que ver, entre otras cosas, con una FALTA DE “TRANSFERENCIA” o “*mainstreaming*” de los proyectos piloto a ámbitos más generales y a la legislación.

- ✓ En relación con el ENFOQUE INTEGRADO, cabe señalar que, a tenor de lo manifestado en los talleres, **las causas últimas de la discriminación o la desigualdad parecen ser las mismas** en el caso de las personas con discapacidad y de las demás personas con especiales dificultades de inserción: Por una parte, el desconocimiento de la realidad de estas personas por parte de los empleadores, así como en menor grado, por parte de otros agentes y de la sociedad en general, que aún ignoran las capacidades, el potencial laboral de muchas de estas personas, y por otra parte, el desconocimiento del marco legislativo (tanto de las obligaciones existentes como de las bonificaciones, subvenciones y demás ayudas previstas).
- ✓ La inserción y estabilidad laboral de las personas con discapacidad es una cuestión multifactorial en la cual están implicados una pluralidad de agentes relacionados entre sí, y que requiere un ENFOQUE INTEGRADO unido a la ATENCIÓN INDIVIDUALIZADA en función de las características particulares de cada persona. Además influye mucho el territorio, los recursos disponibles y las características del tejido social.
- ✓ En su proceso de inserción laboral, el **protagonista es la persona con discapacidad**, que debe asumir ese rol, a través de una formación, sensibilización y motivación adecuadas. Este protagonismo debe verse reflejado en una implicación personal, (basada en un conocimiento de la realidad del mercado de trabajo) en todo el proceso de inserción, evitando caer en la sobreprotección por parte de las familias o de los servicios de apoyo (principio de “EMPOWERMENT” o “CAPACITACIÓN”).
- ✓ Los apoyos que reciben las personas deben ser integrales, cubriendo todas las necesidades que tienen las personas, coordinados, y responder a las problemáticas reales. La coordinación entre agentes, el diseño de actuaciones desde el ámbito local, el aprovechamiento de recursos y el trabajo en red son conceptos clave en esta cuestión (principio de ENFOQUE INTEGRADO).
- ✓ Los profesionales que trabajan con las PCD deben recibir una formación sobre los colectivos, el mercado de trabajo, el mundo empresarial, nuevas tecnologías y sobre la perspectiva de género. En la composición de los equipos técnicos es necesario incluir personas pertenecientes a los colectivos con los que se trabaja.
- ✓ Un importante condicionante en el proceso de inserción y consolidación en el mercado laboral de las personas con discapacidad es el **marco legal** y normativo que lo regula. Se detecta un cierto desfase entre las necesidades de las PCD y dicho marco legal. Se discutió sobre la falta de cumplimiento de la LISMI y en particular de la cuota del 2%, sobre las medidas alternativas, así como sobre la necesidad de regular figuras como los enclaves laborales y el empleo con apoyo sobre la adaptación de las pruebas de acceso a la Administración, o la introducción de cláusulas de preferencia de contratación de las empresas concesionarias de las Administración, así como sobre el teletrabajo. Por otra parte, también se planteó la necesidad de revisar en profundidad la flexibilidad de las ayudas financieras pasivas que reciben las PCD, que en muchos casos suponen un freno para su inserción laboral ya sea por cuenta propia o ajena.
- ✓ Se produjo un debate sobre cual debe ser el objetivo inicial, empleo protegido o empleo ordinario, así como sobre si el empleo ordinario y estable es la panacea para todas las personas con discapacidad. ¿Cumplen los Centros Especiales de Empleo

su papel de apoyo a la transición hacia el empleo ordinario? Los CEE deben contar por ley con Servicios de Ajuste Personal y Social que faciliten esa transición, pero éstos no están dotados de recursos públicos para mantenerlos, continua faltando regulación al respecto.

- ✓ Tanto en la ponencia marco como en casi todos los talleres se hizo hincapié en la necesidad de que los interlocutores sociales se impliquen mucho más en los proyectos. La participación de **asociaciones empresariales** y **sindicatos** en el proceso de inserción de personas con dificultad es fundamental para tener un mayor conocimiento de los sectores de actividad en los que se pretende incidir. Además resulta particularmente interesante el que las asociaciones empresariales intervengan en la gestión de la oferta de puestos de trabajo por parte de las empresas. Esto podría solucionar muchos de los “desencuentros” que aún se dan entre oferta y demanda, y facilitaría en grado sumo la mayor implicación del mundo empresarial: Nada resulta más convincente para responsables de empresas que el escuchar las experiencias de otras empresas.
- ✓ En cuanto a los **sindicatos**, estos deberían jugar un papel determinante, sobre todo en los Comités de Empresas, en relación con el cumplimiento del principio de IO entre hombre y mujeres así como en la vigilancia del cumplimiento de la legislación y, en particular de las cuotas de reserva. También se considera necesaria la **participación de las organizaciones sindicales** para favorecer el mantenimiento del empleo de personas con especiales dificultades de inserción, especialmente en el trabajo con el entorno laboral próximo, los compañeros y compañeras de trabajo, facilitando, a través de labores de información y sensibilización, la integración de estas personas.
- ✓ A lo largo de todas las Jornadas se insistió muchísimo en la falta de comunicación entre la realidad empresarial, la realidad formativa y los contenidos de los proyectos lo cual reduce la eficacia de los mismos. Se hace imprescindible una **mayor comunicación con la empresa**, en la que la información que se transmite debe estar basada en experiencias positivas. También es importante que las personas responsables de la empresa conozcan los incentivos a la contratación. Además, es importante incidir en la **Responsabilidad Social de la Empresa**, proponiendo la creación de un sello de calidad social de la empresa.
- ✓ Las **nuevas tecnologías (NTIC)** tienen que ser un apoyo para la mejora de la empleabilidad de las PCD potenciando sus aspectos positivos y limitando sus aspectos negativos como pueden ser el posible aislamiento de los teletrabajadores o las dificultades de accesibilidad. Además hay que aprovechar el trabajo realizado en las Iniciativas Comunitarias anteriores. De cualquier forma se destacó la necesidad de complementar las NTIC con apoyo presencial o personal (tutores, mentores, formadores, etc.) ya que por sí solas no resuelven los problemas de discriminación de las PCD.

## CONCLUSIONES DE LOS TALLERES

### ➤ **TALLER 1. Exposición comparativa de procesos de inserción.**

**Objetivo:** realizar un análisis comparativo de los procesos de inserción dirigidos a personas que presentan dificultades en el acceso al empleo, poniendo de manifiesto los elementos comunes y las diferencias en el tratamiento y diseño de los procesos de inserción cuando éstos tienen por objeto la integración de personas con discapacidad, teniendo en cuenta las posibles especificidades según el tipo de discapacidad. Experiencias presentadas:

- **AD 217** proyecto PASARELAS HACIA EL EMPLEO

**M<sup>a</sup> José Blanco.** Barcelona Activa. (Instituto Municipal de Personas con Disminución - Barcelona)

**María Rosa Molins.** Barcelona Activa. (Instituto Municipal de Personas con Disminución - Barcelona)

- **AD 78** proyecto CANARIAS FUTUREM

**Jonás Vega Ramos.** Ayuntamiento de Santa Lucía (Gran Canaria).

### **Conclusiones:**

En la comparación de los procesos de inserción es un requisito indispensable el análisis del trabajo en el contexto de una AD (enfoque integrado), ya que nos permite reflexionar acerca de actividades anteriormente consideradas específicas y que ahora tienen un tratamiento común para distintos grupos de personas.

Igualmente, es fundamental el análisis de la perspectiva de género, con el fin de conocer el grado de aplicación práctica del principio y las particularidades según colectivo.

Una vez discutidas las barreras del proceso, se pasó a la formulación de los elementos clave de todo proceso de inserción de personas con dificultad.

Antes de comentar los puntos básicos del debate, destacaremos algunas cuestiones abordadas durante las **intervenciones** de las AD invitadas:

1. Uno de los elementos clave de todo proceso para la integración de personas con dificultad en el acceso al empleo es la realización de **acciones previas**. Estas acciones tienen varios objetivos: permitir al personal técnico la valoración del grado de empleabilidad de las personas usuarias; trabajar la motivación y participación de las personas beneficiarias en la decisión del sector de actividad y el perfil profesional en el que se integrarán; la adquisición de habilidades básicas.

Cuando el proceso de inserción está dirigido a personas con discapacidad, tanto las personas beneficiarias como sus familias deben recibir una información mayor sobre la discapacidad (sobre todo en casos de trastornos de salud mental (TSM) y discapacidades adquiridas). Otro elemento de trabajo previo es el asesoramiento legal en materia de prestaciones, pues existe el miedo a perder las pensiones que se perciben.

2. Destaca como factor esencial en todo proceso una **mayor formación y especialización del personal técnico**, que no sólo debe conocer al colectivo con el que trabaja, sino también los sectores de actividad y las empresas (doble especialización). En este sentido, es de gran importancia la participación de los sindicatos, que facilitan el conocimiento de los sectores.
3. La **participación del empresariado** en la definición de los perfiles y en el proceso de formación, ya que las personas con dificultades no son susceptibles de participar en acciones formativas largas, sino que éstas deben ser cortas y muy ligadas a la empresa.
4. En la fase de acompañamiento es clave el **tutor de acogida en la empresa**, para la adaptación de la persona beneficiaria al puesto de trabajo.

En cuanto a las barreras a la inserción tanto de personas con discapacidad como otras personas con dificultad en el acceso al empleo, se destacó la información estereotipada que sobre las circunstancias de las personas beneficiarias tiene el empresariado. Para la eliminación de barreras y estereotipos es necesario que exista una **mayor comunicación con la empresa**, en la que la información que se transmite debe estar basada en experiencias positivas. También es importante que el/la empresario/a conozca los incentivos a la contratación. Además, es importante incidir en la responsabilidad social del empresariado, proponiendo la creación de un sello de calidad social de la empresa.

La participación de patronales (empresas) y sindicatos en el proceso de inserción de personas con dificultad es fundamental para tener un mayor conocimiento de los sectores de actividad en los que se pretende incidir.

La **implicación de la persona “participante”** (término propuesto por uno de los asistentes a este taller) en el proceso de inserción. Para que las personas beneficiarias adquieran el compromiso de completar un itinerario hasta llegar al empleo, es necesario trabajar la motivación y la adquisición de autonomía; además, de implicar a las familias que, en muchas ocasiones, constituyen un obstáculo para la inserción de personas con dificultad.

Otro obstáculo en el proceso de inserción lo constituyen los propios profesionales, que deben recibir una mayor información acerca de las problemáticas de las personas con dificultad en el acceso al empleo. La **formación y sensibilización de los profesionales de los servicios** es fundamental para el acceso al empleo normalizado. En este sentido, surge el dilema entre la eliminación de las barreras para permitir el acceso al empleo normalizado, o la búsqueda de medidas alternativas (empleo protegido) para el acceso de personas con determinadas dificultades (sobre todo cuando hablamos de determinados tipos de discapacidad).

Uno de los puntos controvertidos es el debate sobre las ventajas e inconvenientes de **empleo normalizado o protegido**. Por un lado, partidarios de permitir el acceso a servicios normalizados mediante la adaptación de los servicios y profesionales a la diversidad existente; por otro lado, la defensa de que es un elemento de desmotivación hacer pasar a las personas por un itinerario normalizado, para que después retrocedan y participen en servicios específicos (empleándose finalmente en un centro especial de empleo o en una empresa de inserción). A modo de conclusión, dependiendo de las circunstancias de la persona, será más adecuada la utilización de servicios normalizados o medidas alternativas. Ya que existen pocas soluciones para las personas con dificultad en el acceso al empleo, todas deben ser tenidas en cuenta y no se debe rechazar ninguna de antemano.

Para facilitar el acceso de las personas beneficiarias a los servicios normalizados es muy importante la coordinación o trabajo en red de entidades y servicios, elemento clave para el éxito de las acciones que se lleven a cabo.

En cuanto a la formación del personal técnico, se propone la creación de una cualificación universitaria como “técnico de inserción” y también se incide en la necesidad de continuidad del personal técnico (entre otras razones debido a los sistemas de financiación, se contrata al personal por el tiempo de duración de los proyectos y luego se le despide). En algunos casos, se está trabajando en la definición de perfiles profesionales, definición ya realizada con anterioridad que plantea la necesidad de dar una mayor difusión a las actividades ya realizadas (aunque existen catálogos de productos) con el fin de no duplicar trabajos.

La **rigidez de los programas** que regulan las subvenciones para llevar a cabo actuaciones con personas que sufren dificultades en el acceso al empleo supone igualmente un obstáculo, ya que las convocatorias tienden a diseñarse con un enfoque de arriba abajo (el que tiene el dinero decide cómo se debe trabajar), cuando es en el ámbito local donde se conocen las limitaciones de los servicios y las barreras en el acceso al empleo. Así, la solución para un buen funcionamiento de los procesos de inserción éstos deben ser diseñados desde el ámbito local, siendo en el territorio donde se debe promover la coordinación de entidades y servicios a través del trabajo en red.

En la **fase de acompañamiento**, es fundamental que en el centro de trabajo surja de forma natural una **persona de acogida** (ya empleada en la empresa), que servirá de apoyo en el puesto de trabajo.

En cuanto a la **perspectiva de género** que, desde un análisis inicial, se observa algo abandonada (las AD no muestran un diseño de las acciones desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades, lo que perjudica la inserción de la mujer), los representantes de las AD afirman que absorben una demanda global de empleo, ya que las políticas generales no dan solución a temas muy generales, por tanto, admiten que descuidan la perspectiva de género y atienden la inserción sin desarrollar acciones específicas para favorecer la de la mujer. Se afirma que Equal no descuida a la mujer y trabaja en su inserción precisamente porque se está produciendo una feminización de la pobreza y es la mujer en los colectivos más desfavorecidos la que sufre mayores dificultades de integración.

En cuanto a las acciones más comunes en los proyectos, destaca la realización de acciones de discriminación positiva, las auditorias de género y la contratación de agentes de igualdad.

Podemos indicar que en este taller se establecieron **tres conclusiones básicas**:

- La construcción de proyectos basada en un **enfoque integrado**, está demostrando que, con independencia del tipo de dificultad con el que se trabaje, las barreras en el acceso al empleo y las posibles soluciones pueden tener un tratamiento común. Si bien es cierto que el tratamiento, en muchos casos, debe tener muy en cuenta las particularidades del territorio.
- El **diseño de estrategias en el ámbito local** y el trabajo en red son elementos clave para la supresión de barreras y el acceso a servicios normalizados de formación y empleo.

- La **formación de los agentes que intervienen** en los procesos de inserción es clave para la ruptura de estereotipos y para facilitar el acceso a empleos normalizados.
- Las personas con responsabilidades políticas deben estar siempre implicadas en los proyectos para asegurar la transferencia desde estos a ámbitos más generales así como a la normativa aplicable.

De lo anteriormente expuesto se extraen las siguientes **recomendaciones**:

- o Son necesarios un mayor conocimiento del mundo empresarial y una mejora de la comunicación con el empresariado, incidiendo en la Responsabilidad Social de la Empresa.
- o Se reclamó una mayor flexibilidad en los programas dirigidos a promover el empleo de personas con dificultades.
- o Se debe prestar especial atención a la situación de la mujer.
- o Un enfoque integrado ha de completarse con las adaptaciones necesarias e individualizadas adaptadas a las necesidades de cada persona.

➤ **TALLER 2. Estabilidad en el empleo:**

**Objetivo: estabilidad en el empleo de las personas con discapacidad.** Se trataba de valorar la estabilidad en el empleo de las personas con discapacidad y de otros colectivos de personas con dificultades de acceso al empleo, la importancia de la fase de seguimiento en el mantenimiento del puesto de trabajo, y la necesidad de incorporar a estas personas a los planes de formación continua y al concepto de “aprendizaje permanente”, para fomentar la estabilidad y la calidad en su puesto de trabajo. Las experiencias presentadas fueron:

- **AD 161** proyecto EUROCENTROS DEL MAR.  
www.eurocentrosdelmar.com  
**José María Vicent.** Instituto Valenciano de Atención al Discapacitado.
- **AD 167** proyecto PARAJES DE JARAMA.  
www.equalatino.org  
**M<sup>a</sup> Ángeles Martínez Isaac.** C.O. Plegart 3 AFANIAS. Madrid.
- **AD 336** proyecto EQUALBUR.  
www.equalbur.org  
**Montserrat Gómez.** PROSAME (Asoc. Pro Salud Mental – Castilla y León)
- **AD 46** proyecto ZABALAN.  
www.ehlabe.org/equal  
**Itziar Amorrortu.** EHLABE. (Red de Entidades de Trabajo Protegido en el País Vasco)

**Conclusiones:**

- ✓ La inserción laboral de personas con discapacidad y de otros colectivos de personas con dificultades de acceso al empleo continua siendo un reto, pero ¿qué pasa cuando se ha conseguido el empleo?.
- ✓ La estabilidad en el empleo de las personas discapacitadas es una cuestión multifactorial que requiere planteamientos integrales y que hay que empezar a trabajar desde antes de conseguir la inserción laboral (en las acciones de orientación, formación, etc...)



- ✓ Por estabilidad en el empleo entendemos el mantenimiento de un mismo puesto de trabajo, pero también el que la persona tenga las condiciones y la posibilidad de movilidad y / o promoción en el mercado de trabajo, es decir, de continuar siendo activa en el mercado laboral.
- ✓ Para favorecer la estabilidad en el puesto de trabajo de personas con dificultades especiales de inserción, se considera fundamental la fase de seguimiento del itinerario de inserción. Una vez se ha conseguido la inserción laboral, el trabajo con esa persona no ha terminado, el seguimiento es esencial para facilitar el mantenimiento del puesto de trabajo. El éxito en la inserción laboral y la estabilidad en un empleo son la mejor carta de presentación para futuras inserciones.
- ✓ Se trataría de un **seguimiento a medida**, individualizado, tanto de la persona que ha empezado a trabajar, como del entorno laboral. La misma estructura o servicio de inserción laboral que ha intermediado en la consecución de un empleo, ofrece acompañamiento y apoyo tanto al trabajador/a como a la empresa. En esta labor de seguimiento es fundamental detectar situaciones de riesgo a tiempo para darles una solución adecuada, para ello es necesaria una formación específica del personal técnico de los servicios de inserción laboral, especialmente del tutor de empleo encargado de ese seguimiento.
- ✓ El **seguimiento de la persona** en el puesto de trabajo lleva a detectar necesidades de formación derivada del puesto de trabajo. Es necesario ofrecer la posibilidad de reciclaje a estas personas, de incorporarles al concepto de aprendizaje a lo largo de toda la vida, tanto para facilitar el mantenimiento del empleo, como para favorecer la posibilidad de promoción laboral. Esta **formación** profesional debe continuar siendo **adaptada** a la persona y para ello debe dotarse de los recursos necesarios. El entorno empresarial es cada vez más flexible con cambios en los puestos de trabajo. Las personas con discapacidad deben tener la opción de ser apoyados por un equipo profesional que les ayude a afrontar dichos cambios.
- ✓ En cuanto al **seguimiento de la empresa**, es muy importante que ésta siga contando con la entidad, con el apoyo de la estructura o servicio de inserción laboral que le ha facilitado la preparación y contratación de esa persona. En el acompañamiento a la empresa, se trabaja tanto con los mandos superiores e intermedios, como con los compañeros y compañeras de trabajo. Las fórmulas para llevar a cabo esta tarea deben ser lo más adaptadas a la disponibilidad de tiempo de las personas (por ejemplo en el descanso del bocadillo). Debe informarse acerca de las características de las personas con discapacidad y buscar siempre un trato normalizado con ellas en el entorno laboral.
- ✓ Es una realidad el hecho de que este seguimiento individualizado y a medida es muy costoso, especialmente en las personas con discapacidad por deficiencia intelectual o por enfermedad mental, para las que se reivindica la posibilidad de un seguimiento permanente, sin una duración establecida de antemano, ya que para muchas de estas personas, con una especial dificultad de adaptación a los cambios, ese acompañamiento continuo y adaptado a sus necesidades, se convierte en esencial para mantener su empleo.
- ✓ Por esta razón, es necesario buscar o continuar buscando fórmulas novedosas de ofrecer ese apoyo y seguimiento, como son los grupos de autoapoyo de personas que han encontrado un empleo y se reúnen periódicamente para compartir su vivencia y ofrecerse mutuamente soluciones, o los apoyos naturales en el entorno

laboral entre los propios compañeros y compañeras de trabajo que, formados previamente, se convierten en una pieza clave para la integración y estabilidad de la persona con dificultad en su entorno laboral.

- ✓ El trabajo con las familias, especialmente en personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental, y muy especialmente en las mujeres, es muy importante en el acceso al mercado de trabajo. Este trabajo con la familia, no se considera tan importante en el mantenimiento del empleo, pero sí en la movilidad y promoción en el mercado de trabajo, ya que existe cierto reparo por parte de las familias a aceptar los cambios.
- ✓ También es importante, al igual que en el proceso seguido en el itinerario de inserción, fomentar la **participación y la implicación real de la persona** en su propia estabilidad y promoción en el empleo, tanto en el correcto desarrollo de su puesto de trabajo, como en la decisión o elección de su formación y reciclaje continuos. Es necesario continuar fomentando la motivación hacia el trabajo, especialmente en personas con discapacidad por enfermedad mental. Aunque es importante difundir la experiencia de otras personas discapacitadas que pueden servir como modelos de referencia cercanos, también la persona con discapacidad debe ser capaz de asumir y aceptar la compleja realidad que supone el mundo del trabajo con sus problemas y dificultades diarias que trae consigo.
- ✓ Las instituciones no están concienciadas acerca de la necesidad de llevar a cabo el seguimiento de la persona con discapacidad. Necesidad de que los **servicios de inserción laboral** que realizan el seguimiento, sean **estables** y mantengan una relación fluida con el resto de servicios que atienden las problemáticas asociadas que sufren estas personas, como puedan ser los centros de salud mental, de educación especial, servicios sociales, etc.... La transferencia a políticas generales puede conseguir una **calidad y universalización** de los mismos, sin una estabilidad en estos servicios difícilmente se puede planificar y ofrecer un acompañamiento que facilite la estabilidad laboral de personas con dificultades de integración.
- ✓ Se considera necesario continuar insistiendo en la **sensibilización del mundo empresarial** como medio para facilitar la inserción laboral y la estabilidad en el empleo de personas con dificultades de acceso al empleo. Se han llevado a cabo numerosas acciones en este sentido, que han tenido su efecto positivo, pero hay que distinguir entre información y sensibilización. La información ha generado interés en el empresariado por los distintos incentivos y bonificaciones existentes, pero eso no indica, necesariamente, una sensibilización real hacia la integración de estas personas, empiezan a detectarse casos en los que se contrata y se despide para beneficiarse de dichas ayudas.
- ✓ Un **seguimiento y apoyo cercano a la empresa** después de una contratación juega un papel importante en esa labor de sensibilización del entorno laboral. Así mismo, se ha observado que la participación real de organizaciones empresariales en las Agrupaciones de Desarrollo de EQUAL y por tanto, en el diseño y desarrollo de los proyectos transmitiendo sus necesidades, ha tenido un efecto muy positivo en la sensibilización empresarial ya que, por ejemplo, la convocatoria a diversas empresas a jornadas de información y sensibilización es mucho más efectiva si proviene de una organización empresarial.
- ✓ También se considera necesaria la **participación de las organizaciones sindicales** para favorecer el mantenimiento del empleo de personas con especiales dificultades de inserción, especialmente en el trabajo con el entorno laboral próximo,

los compañeros y compañeras de trabajo, facilitando, a través de labores de información y sensibilización, la integración de estas personas.

- ✓ En cuanto a la **Administración Pública** como fuente de empleo estable, que debería dar ejemplo y en la práctica en muchos casos no cumple siquiera la cuota del 2%, se reivindica la necesidad de **adaptación de las pruebas de acceso** a las personas con discapacidad. En algunas Comunidades Autónomas comienzan a verse algunas experiencias en este sentido, pero esto debe generalizarse.
- ✓ En relación a la **perspectiva de género**, es evidente el **desequilibrio** existente en la calidad y la estabilidad en el empleo entre hombres y mujeres con dificultades de inserción en perjuicio de éstas últimas, que se ha intentado corregir mediante medidas de conciliación, aunque quedan por afrontar temas como la sensibilización de la familia que ejerce más oposición a su inserción laboral, la dificultad añadida que sufren las mujeres en el acceso a actividades de formación continua, o la falta de formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de los y las profesionales que trabajan en los servicios de apoyo.
- ✓ Finalmente señalar que la mayoría de las consideraciones debatidas y expuestas son aplicables (con ciertos matices) al resto de colectivos con dificultades de inserción en el mercado laboral.

➤ **TALLER 3: participación de los agentes sociales:**

**Objetivo:** participación de los agentes sociales (empresarios y sindicatos) en el proceso de integración social y laboral de personas con dificultades especiales de inserción, con especial mención a las personas con discapacidad. Exposición de buenas prácticas sobre el papel y la aportación de los agentes sociales en estos procesos de inserción. Necesidad de cooperación entre administraciones públicas, interlocutores sociales y entidades que trabajan con los colectivos más desfavorecidos. Participantes:

- **Jose M<sup>a</sup> Fdez. de Villalta.**  
Adjunto Confederal. Secretaría de Política Social e Institucional de C.C.O.O.
- **AD 557** proyecto INCAT URBA-RURAL  
**Carmen Sureda.** APRODISCA (Asociació Pro Disminuïts Psíquics de la Conca Barberá)
- **AD 78** proyecto FUTUREM  
**Octavio Cardoso Sánchez-Tembleque** .ASESCAN (Asociación de Empresas de Economía Social de Canarias)

**Conclusiones:**

Este taller pretendía centrarse en el papel que desempeñan los diferentes agentes, y muy en particular los interlocutores sociales, en el seno de las Agrupaciones de Desarrollo: ¿Qué se espera de ellos? ¿Qué hace cada uno dentro de la AD? ¿Qué debería de hacer? ¿Cuál es, o debería de ser, su papel en relación con las personas con discapacidad?

El taller contó con la participación muy activa, y autocrítica, de unas veinte personas (15 de ellas representantes de entidades socias de alguna AD), así como con dos

miembros de la Estructura de Apoyo Equal: Juan Manuel Sánchez-Terán Lledó y José Manuel Lacleta Michelena.

Las discusiones se iniciaron en torno al tema de los **Elementos clave relativos a la participación de “Agentes Sociales”**. A este respecto se constató la necesidad de que se dé una mayor implicación de los agentes sociales así como de las PYMES en los proyectos y en los procesos de inserción, tal y como ya había reclamado Antonio Jiménez Lara en su ponencia marco. Por lo que se refiere a los interlocutores sociales, cabe señalar que en esta primera convocatoria de la Iniciativa Equal en torno al 7,5% de las entidades socias de las AD son sindicatos y aproximadamente un 7,9% son asociaciones empresariales. Obviamente estos datos estadísticos únicamente reflejan el hecho de la presencia entre los socios de tales tipos de entidades, nada dicen del papel que desempeñan, y al respecto parece que la implicación de los interlocutores sociales podría ser mayor.

¿Qué **barreras** u obstáculos han dificultado la participación de los agentes sociales?  
¿Qué problemas relativos a Equal y a la inserción socio-profesional de personas con discapacidad se pusieron de manifiesto?

Para las centrales sindicales más representativas:

- La organización interna de las grandes centrales sindicales se adapta relativamente mal a la participación en Equal, Iniciativa en la que los proyectos son, en su mayoría, de ámbito territorial.
- Ello implica que las personas que representan a los sindicatos en el seno de las ADs no siempre tienen los conocimientos necesarios en materia de inserción socio-laboral de personas con especiales dificultades y en particular con discapacidad, o cuando sí es el caso, no existe coordinación con las ramas pertinentes de la organización.

Para las Empresas:

- Se mencionó una cierta falta de fluidez en las relaciones entre socios de las AD, en particular entre las empresas, las asociaciones empresariales y los demás. También se aludió a la falta de circulación de la información en el seno de las ADs.
- Se volvió a insistir en las “Carencias de formación en las personas con discapacidad” así como de la persistencia de “problemas de actitud y habilidades sociales”.
- Se citó el desencuentro entre la oferta de puestos de trabajo y la demanda. En algunos casos, no se tienen en cuenta las verdaderas necesidades del mercado, de las empresas.
- Se señaló la falta de ayudas para la supresión de barreras arquitectónicas o la adaptación de puestos de trabajo.
- En definitiva desde las patronales se dijo que en el ámbito de los proyectos, “no suele hablarse el lenguaje de la empresa”.

Para otros agentes sociales:

- Varios participantes mencionaron la falta de coordinación entre socios que parece darse en algunas Agrupaciones de Desarrollo.
- También se insistió el que en algunos casos (que siempre serán demasiados) el sistema de toma de decisiones en las ADs resulta poco participativo, o democrático (principio de “capacitación”).
- A veces los Convenios son meras “declaraciones de intenciones”.
- No siempre se ha comprendido bien lo que implica el “Enfoque Integrado”.

- No siempre se da una optimización de los recursos existentes lo cual lleva a una falta de “complementariedad”, por una duplicación de servicios de intermediación, de asesoramiento o de cursos de formación.
- Por último, y en relación con lo dicho más arriba se aludió al, a menudo excesivo número de socios que dificulta un buen funcionamiento de la AD, a los recursos (humanos y materiales) que consume la organización, el aparato administrativo de las ADs, así como al tiempo de preparación necesario (los 6 meses de Acción 1 no bastaron o no fueron bien aprovechados, y se siguieron realizando tareas de Acción 1, ya entrados en Acción 2). Todo ello, según varios participantes, significa, además, que llegan menos recursos a acciones con personas beneficiarias...

**Soluciones planteadas por las ADs, “Buenas prácticas”** relativas a una participación eficaz de los agentes y en particular de los interlocutores sociales.

- Muchos de los problemas mencionados por los participantes parecerían problemas del ayer, de antes de Equal, y problemas que precisamente deberían de resolverse con el modelo de trabajo en red promovido por la Iniciativa Comunitaria. El hecho de que muchos de los agentes se quejen, en otras palabras, de falta de “complementariedad”, de “capacitación”, de “enfoque integrado” o de “transferencia”, vendría a indicar que algunas Agrupaciones de Desarrollo aún no están funcionando de forma ideal u óptima. Ello sería en parte atribuible al hecho de encontrarnos en una primera convocatoria de proyectos con una filosofía relativamente nueva y sobre todo con una mecánica de funcionamiento que resulta desconocida para la mayoría de los agentes.
- Una de las “prácticas prometedoras” que se presentó en el taller sería la de aquellos proyectos en los cuales la gestión de la demanda de mano de obra por las empresas es gestionada por las asociaciones empresariales. Esto podría solucionar muchos de los “desencuentros” que aún se dan, y facilitaría en grado sumo la mayor implicación del mundo empresarial: Nada resulta más convincente que el escuchar las experiencias de los “pares”, de otras empresas. Además estas últimas tienen sus fines propios, no son ONGs, ni instituciones sociales y han de ver sus necesidades cubiertas. Han de desarrollarse sistemas de formación e intermediación que satisfagan a ambas partes, en las que oferta y demanda se encuentren. Y ha de tenerse siempre en cuenta que la empresa necesita cubrir un determinado puesto de trabajo, y que las subvenciones o bonificaciones que pretendan compensar una posible menor productividad, no son ni determinantes, ni lo que interesa. Constituyen una herramienta, un incentivo más, que tampoco ha de abandonarse, pero se debe poner el acento en la inserción laboral de personas con dificultades añadidas en empresa ordinaria, “trabajando a la carta” y demostrando que el trabajador cumple perfectamente con el perfil del puesto de trabajo ofertado, con la “*job description*”.

En relación con la **Transnacionalidad** se señaló como una novedad relativa en la Iniciativa Equal, el que muchos de los socios de las ADs estén participando en los encuentros e intercambios transnacionales, que en iniciativas anteriores, casi siempre se limitaban a los equipos técnicos y a algunos beneficiarios. No obstante, persiste la percepción de la transnacionalidad como un requisito, una obligación, y no una oportunidad. Igualmente se señala que no siempre los

proyectos nacional y transnacional están íntimamente ligados y son complementarios como deberían, más bien son proyectos paralelos. Siguen dándose problemas de idioma (en particular al participar muchas más personas en las reuniones, pues en los equipos técnicos sí puede decirse que se ha alcanzado un nivel suficiente). Otro problema serio apuntado por los participantes (y también recogido por la evaluación) es el de la diferencia injustificable entre los calendarios de Equal en los diversos Estados miembros. Por último, y como nota positiva, se señaló la importancia y el interés que adquieren los contactos informales, en paralelo al programa de trabajo formal del proyecto transnacional. A menudo se forjan relaciones entre entidades de países diferentes, que perduran en el tiempo y desbordan con mucho el proyecto transnacional concreto.

En cuanto al tema de la **Perspectiva de género** que había de ser abordado, según exigía el guión común a todos los talleres, sólo pudo discutirse un poco en la última media hora, y ello a instancia del moderador. Ese mero hecho, unido a lo que allí se dijo, lleva a concluir que desde los proyectos, se intenta cumplir con los requisitos de la Iniciativa Equal y realizar acciones en relación con la perspectiva de género, pero que en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, faltan técnicos expertos, falta formación entre el conjunto de los técnicos, y, en definitiva, queda muchísimo por hacer. Sólo estamos en el inicio de una nueva forma de trabajar. De hecho en el taller, los diferentes participantes fueron relatando lo que en cada uno de sus proyectos se hacía al respecto, mostrándose relativamente satisfechos con ello, hasta que una participante, señalo, no sin cierta indignación, que “¿cómo podíamos estar satisfechos si llevábamos casi cuatro horas de debates en los que se había utilizado un lenguaje sexista?!”. Por otra parte, se señalo que no cabe duda de que la mayoría de las acciones de I.O. son puntuales, pero falta mucho camino por recorrer en la aplicación transversal del llamado “mainstreaming de género”.

Si cabe destacar, en cuanto al papel de los “interlocutores sociales” en Equal, que en bastantes ADs la entidad, o una de las entidades encargadas de poner en marcha acciones en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, o de velar por la aplicación transversal del enfoque de género es precisamente un sindicato.

En conclusión, podrían hacerse las siguientes

#### **RECOMENDACIONES:**

- Los participantes en el taller sugirieron que para la próxima convocatoria se realicen una serie de ajustes en la Iniciativa Comunitaria Equal. De entre los ajustes necesarios pueden destacarse una limitación del número de socios de las ADs, unos mecanismos que garanticen en mayor medida la democracia interna de las mismas, una mayor simplicidad en los procedimientos de justificación, menor burocracia en general, aplicaciones informáticas de seguimiento más fáciles de usar y que fallen menos, una mayor flexibilidad respecto a los cambios en los proyectos transnacionales, así como presupuestos menores para ellos.. Esto por lo que respecta a la UAFSE o a las administraciones regionales que realicen convocatorias.
- Se reclamó más “enfoque Abajo – Arriba”.
- Con la expresión “ZAPATERO A TUS ZAPATOS”, el representante sindical presente en la mesa reclamó el que en la AD cada entidad

tenga un papel coherente con su área de actividad y que los papeles de cada socio estén bien definidos.

- Particularmente importante parece la indicación de que las empresas, a la hora de reclutar, de ofertar puestos de empleo, definan concretamente las tareas a realizar, la “*job description*”, en lugar de pedir “voluntad de trabajar”, “flexibilidad” u otras actitudes definidas de forma más o menos ambigua. Con una definición clara y precisa de las tareas a realizar se facilita muchísimo el trato igualitario, la erradicación de toda discriminación, pues obviamente se trata de comprobar si la persona que acude a una oferta es capaz de realizar esas tareas concretas, sin más.
- La presencia en las ADs de los Servicios de Empleo, de las administraciones con competencia en la materia se estima necesaria.
- Se destacó el que los sindicatos han de velar por el respeto de la legislación en materia de empleo de personas con discapacidad (Sin perjuicio de que ello sea competencia de la Administración).
- En relación con la metodologías utilizadas para la inserción socio-laboral de personas con discapacidad, muchos participantes reclamaron el que se regule tanto el “empleo con apoyo” como los “enclaves laborales”.
- Se pidió una mayor presencia de personas con discapacidad entre los representantes de los interlocutores sociales, y los agentes sociales, en general.
- También se estimó muy conveniente el que se siga fomentando las buenas prácticas en materia de “Responsabilidad Social de las Empresas”(RSE), particularmente a través del establecimiento de “etiquetas” (“*labels*”) o certificaciones de calidad en relación con la RSE.

En definitiva, se reclama una mayor implicación de todos los agentes, un mayor compromiso, que respete el ideario, los principios de la Iniciativa Comunitaria, y muy en particular los de “Complementariedad”, “Enfoque integrado” y “participación” (o “*empowerment*”), pero muy en particular se pide una mayor presencia de asociaciones empresariales que faciliten la intermediación con las empresas.

#### ➤ **TALLER 4: fomento de la cultura emprendedora:**

**Objetivo:** Fomento de la cultura emprendedora entre las personas con dificultades especiales de inserción, con especial mención a las personas con discapacidad: valoración del autoempleo por parte de las personas beneficiarias como una alternativa real de empleo al final del itinerario de inserción personalizado. Análisis de las dificultades y problemas específicos asociados a la generación de actividad económica y valoración del enfoque integrado y la perspectiva de género en el marco de las actividades previstas en el desarrollo del autoempleo.

##### **- AD 269 proyecto INTEGRACIÓN EN CASTILLA-LA MANCHA**

**Juan Durán.** Consejería de Bienestar Social de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

##### **- AD 452 proyecto CLAVE & LABORO**

**Juan García Baena.** Ayuntamiento de Estepa.

## **Conclusiones:**

El taller discurre por cauces participativos, haciendo un especial hincapié en el análisis de los obstáculos que dificultan la creación o consolidación de las iniciativas de autoempleo. La ausencia de una normativa reguladora que permita disponer de un marco legal claro, la actitud excesivamente protectora de profesionales y familiares frente a la necesidad de autonomía vital de los beneficiarios, y la necesidad de fomentar una cultura emprendedora entre los usuarios fueron los temas que ocuparon la mayor parte del debate.

Por otro lado, el tratamiento de la perspectiva de género en los proyectos y el valor añadido de la transnacionalidad fueron otros dos temas importantes abordados en el taller.

Constatación de la existencia de un vacío normativo que contemple a los colectivos en situación/riesgo de exclusión; esta situación da origen a una serie de problemas diferentes, entre los que se destacaron:

- La ausencia de normativa plantea dificultades de financiación a las empresas de economía solidaria; estas empresas se ven obligadas a ajustar las necesidades de las personas con especiales dificultades a unas normas generales que no prevén ningún tipo de tratamiento específico.
- Abundando en esta falta de regulación, se hizo hincapié en que las asociaciones sin ánimo de lucro están reguladas por una ley general, que no contempla disposiciones específicas para personas con dificultades, salvo algunas exenciones fiscales.
- Con frecuencia se olvida que una vez creada la empresa, ésta tiene que ser tan competitiva como todas las demás del entorno para poder sobrevivir en el mercado empresarial; por ello, estas empresas necesitan, por una parte, el apoyo de una base legislativa y, por otra, dotar a sus gerentes de la formación empresarial necesaria que evite la supervivencia de estas empresas a base de trabajo voluntario no especializado.

Fomentar un mayor compromiso de las administraciones locales con la creación de empresas por parte de colectivos con especiales dificultades;

- En este sentido, el papel de las administraciones locales debe ser relevante, impulsando en sus respectivos territorios la dotación de infraestructuras necesarias para facilitar la creación de empresas por colectivos con dificultades: p.ej. cesión de terrenos en los polígonos industriales, etc.

La sobreprotección ejercida desde el entorno familiar y profesional perjudica en muchos casos la consolidación de una vocación empresarial:

- Es frecuente el uso de un rol paternalista con los usuarios, sobre el que conviene reflexionar. En este punto se insistió en la necesidad de fomentar la capacidad de autonomía e independencia de los beneficiarios y de limitar, al mismo tiempo, la dependencia que puede generar, en algunos casos, la labor de tutores e instituciones especializadas con respecto a sus usuarios. Sobre este último aspecto, se destacó que el grado de dependencia está íntimamente relacionado con el nivel de autoestima y formación del usuario. Entre las soluciones barajadas para paliar esta situación "de facto" se propuso entrenar al usuario en sus propias habilidades sociales y básicas con objeto de lograr la mayor autonomía posible.



- Por otra parte, las familias suponen en muchos casos un freno importante al autoempleo, anteponiendo la percepción de una pensión a la inserción laboral de la persona con discapacidad.
- Para lograr la integración social y laboral es preciso seguir todo un proceso lógico que debe iniciarse en la fase escolar para culminar en la inserción profesional.

Situación específica de la mujer frente al autoempleo:

- El taller coincidió en admitir que el grupo desfavorecido de más difícil inclusión es la mujer, especialmente si constituye familia monoparental. Se señaló que en muchas ocasiones las mujeres se orientan hacia el autoempleo buscando no sólo la integración laboral, sino también para dar solución a situaciones de dependencia, fomentar su vida social o derivar cargas familiares. Los principales problemas de la mujer autoempleada son la inseguridad y el miedo al riesgo.
- El grado de implicación, así como las competencias personales y laborales que exige el autoempleo son muy elevados, por lo que en el caso de mujeres con escasa autoestima y nivel bajo de formación aumenta exponencialmente la dificultad.
- En este sentido es imprescindible facilitar a la mujer, una vez iniciada la actividad empresarial, el acceso a la formación continua con el fin de mantener sus habilidades sociales y las propias de la gestión empresarial, con objeto de mantener la competitividad empresarial.

Los Centros especiales de empleo como impulsores de actividad empresarial entre grupos desfavorecidos:

- Este tema contó con argumentos encontrados, esgrimidos a favor o en contra del papel jugado por los CEE (centros especiales de empleo) en relación con el autoempleo. Por una parte, se apuntó la idea de mejorar substancialmente la rentabilidad de estas empresas de modo que redundara en la creación de unos puestos de trabajo más dignos y mejor remunerados. Para ello sería necesario contar con profesionales del mundo empresarial con criterios de competitividad y de gestión mercantil.
- Por otra parte se reconoció que los sueldos de los trabajadores de los CEE son muy bajos pero al mismo tiempo les permite percibir sus pensiones. La suma de ambos ingresos es generalmente muy superior a la inserción en el mercado ordinario, en medio rural, y supone un claro factor de desmotivación frente al autoempleo.

Los itinerarios de inserción ante la alternativa del autoempleo:

- Se puso de manifiesto la necesidad de que los técnicos acompañantes detecten e impulsen la capacidad de emprendeduría de sus usuarios. No obstante, se admitió de manera general que la opción del autoempleo es, en muchos casos, no vocacional, sino que constituye una alternativa a la dificultad de encontrar empleo en el mercado normalizado.
- Por otra parte, se insistió en la necesidad de revisar continuamente los objetivos, debido a que la formación que reciben los usuarios incide en su evolución y por tanto se hace preciso adaptarse permanentemente a su nueva situación (nivel de autoestima, formación...)
- Por otra parte, se consideró de especial importancia una relación intensa y fluida con los beneficiarios para llegar a conocer sus aspiraciones y sus valías, sin tener prefijado un itinerario o los cursos de los que se dispone en la localidad, etc; la motivación personal real es lo único que le puede ayudar a conseguir un éxito.

La transnacionalidad como valor añadido al programa nacional:

- Se consideró fructífero el trabajo con socios transnacionales cuando se realiza en el mismo eje; por el contrario, cuando los programas nacionales de los socios no coinciden en el eje, es prácticamente imposible alcanzar un plan de trabajo conjunto.

➤ **TALLER 5: tecnologías de la información y la comunicación:**

**Objetivo:** tecnologías de la información y la Comunicación y personas con discapacidad. Se trataba de valorar la accesibilidad de las personas con discapacidad y de otros colectivos de personas con dificultades a la Sociedad de la Información; la utilidad de la intermediación virtual del empleo, las posibilidades que ofrece el teletrabajo y las ayudas y adaptaciones de puestos de trabajo. Experiencias presentadas:

- **AD 41 proyecto ACCORD**

**Marisa Calvet.** Diputación Provincial de Castellón.

- **Proyecto TEPADIS** Tele Educación de Personas Adultas con Discapacidad en Canarias.

**Teresa Peña.** Coordinadora del Dpto. de Nuevas Tecnologías y Discapacidad. SINPROMI

**Conclusiones:**

- ✓ Se ha puesto de manifiesto que prácticamente la totalidad de los proyectos cuentan en alguna medida, con algún tipo de herramienta tecnológica, aunque existen grandes diferencias en cuanto a los siguientes puntos:
  - El grado de desarrollo de la misma (iniciado, funcionando, en fase de diseño).
  - El papel que juega dentro del proyecto (central o accesorio).
  - El contenido (más o menos amplio: empleo, servicios sociales, educación, etc.).
  - Los objetivos (acceso general, restringido, sólo para profesionales, para beneficiarios, etc.).
- ✓ Por otro lado, también es casi unánime la sensación de que existen grandes diferencias en cuanto a su utilización. Así, como herramienta para profesionales, se ha detectado la necesidad de que los técnicos tienen que estar formados para poder utilizarla, lo que supone una inversión de tiempo y recursos que puede ir en detrimento, en un primer momento, de los beneficiarios, aunque como punto positivo cabe señalar que, una vez que la herramienta se ha consolidado, permite ganar tiempo y calidad en el tratamiento personalizado con los beneficiarios.
- ✓ Otro tanto ocurre en su faceta de elemento de coordinación y comunicación en la AD. Por ello, algunos proyectos abogan por establecer la gestión del conocimiento con antelación a la ejecución del proyecto, de modo que, durante la Acción 1, se entrene en el manejo de las herramientas que se utilizarán en el desarrollo del proyecto y que exista un compromiso de homogeneización de niveles que garantice el correcto desarrollo del proyecto. Por ello, sería prioritario que en los proyectos existiera un estudio previo de capacidades tecnológicas de los socios que componen la AD. Por otro lado, las NTIC han jugado un papel importante en el enfoque

integrado, al favorecer que diferentes entidades que antes trabajan separadamente hayan creado redes y compartido recursos que permiten mejorar estrategias.

- ✓ Como herramienta de beneficiarios, el debate se centró principalmente en los siguientes puntos: los aspectos positivos y negativos de las nuevas tecnologías, ya que, en el caso de las personas con discapacidad, puede aumentar el aislamiento social que dichas personas pueden sufrir. Especialmente en el caso de mujeres con discapacidad, en el que el entorno de la persona puede estimar que las nuevas tecnologías cubren de forma suficiente las necesidades relacionales y laborales de los beneficiarios. Hay que tener en cuenta que muchas habilidades se logran a través del contacto directo en el lugar de trabajo. Como solución, se propone que las nuevas tecnologías nunca deben ocupar un papel único sino que deben constituir una opción más, o en el caso de que fueran la única opción, deben contar con un sistema de acompañamiento personal de apoyo que evite dicho problema. Otra solución consistiría en la localización de los equipos en centros fuera del hogar que obliguen a los beneficiarios a salir del mismo. Otro problema lo constituye la accesibilidad de las páginas web de los proyectos, ya que la mayoría no cuentan con los certificados de accesibilidad al uso (por desconocimiento, por dificultades técnicas o por dificultades económicas). Se propone incentivar la implantación de la accesibilidad tanto en las empresas como en las Administraciones públicas mediante ayudas económicas, adaptación de software y de puestos de trabajo, campañas de sensibilización, y la regulación a nivel comunitario de esta cuestión (no sólo a nivel nacional).
- ✓ Como herramienta de difusión del proyecto o de las acciones concretas del proyecto, las nuevas tecnologías constituyen uno de los elementos más importantes, aunque debe adecuarse a la realidad tanto geográfica (no es lo mismo un entorno rural que uno urbano) como social del territorio. Otro dato a tener en cuenta lo constituye el coste de mantenimiento, tanto en recursos humanos como económicos, de las páginas web de los proyectos. Además, el coste económico de las infraestructuras (acceso a Internet, líneas ADSL, equipamiento, etc.) es elevado y no siempre garantiza un resultado positivo. Algunas dificultades se concretan en la infrautilización de los recursos de teleformación, la necesidad de una tutoría presencial, la actualización de ofertas en las bolsas de empleo, etc.
- ✓ En el caso de las personas con discapacidad, se observa la necesidad de un cambio de actitud del entorno familiar, que en muchas ocasiones no valora adecuadamente la importancia y la utilidad de estas tecnologías para la persona con discapacidad. Por lo tanto, se hace imprescindible la realización de campañas de sensibilización personalizadas y un trabajo directo con los familiares de la persona con discapacidad.
- ✓ Otro de los elementos que se pusieron de relieve fue el desconocimiento de herramientas ya existentes derivadas de anteriores iniciativas comunitarias (Horizon, Integra, etc.) adaptadas a las necesidades especiales de determinados colectivos como pueden ser las personas con enfermedad mental. Por ello, se observa la necesidad de proceder a una difusión más amplia de los productos surgidos de dichas iniciativas, que permiten no duplicar recursos.
- ✓ El problema de la continuidad de utilización de las NTIC. Se pone de relieve el hecho de que, sobre todo en el caso de personas con discapacidad, en las que el entorno se encuentra muy limitado, el uso de las NTIC abre expectativas y crea hábitos sociales y laborales que pueden verse frustrados cuando se acaba el proyecto (ya que en muchos casos, el equipo, tanto humano como tecnológico, utilizado ya no está disponible una vez acabado el proyecto). Es necesario recordar

a las Administraciones que Equal crea las condiciones de experimentación, pero que son ellas las que deben asumir la continuidad de las prácticas que hayan tenido éxito.

- ✓ Por otro lado, las NTIC permiten el acceso, en el caso de personas con discapacidad, a trabajos en condiciones de empleo ordinario (no protegido). No obstante, se ha apreciado que muchas de estas personas suelen ser reacias a dejar el marco del empleo protegido en los Centros Especiales de Empleo. Se plantea como solución aumentar las plazas de estos centros y reservar un cupo para que quien quiera probar el paso al empleo ordinario no se vea penalizado por dicha experiencia. Otra posibilidad que se baraja es la creación de una figura contractual específica que resuelva el problema derivado de la lentitud en la tramitación para volver a percibir una pensión por discapacidad, una vez que ha finalizado un contrato en el sector del empleo ordinario. Este problema produce un efecto disuasorio muy potente en los beneficiarios que determina que ni siquiera se planteen el paso al empleo ordinario para evitar perder los “beneficios” económicos de su situación previa.
- ✓ En cuanto al ámbito de la empresa, se destacaron los siguientes elementos. Por un lado, la falta de adecuación entre las NTIC utilizadas por los proyectos y la realidad empresarial (no suelen consultar las páginas web y desconocen que pueden constituir una fuente alternativa de contratación). Por otro lado, se hace imprescindible desarrollar la Responsabilidad Social de las Empresas, mediante la implantación de certificados sociales, sellos de calidad, etc., que favorezcan la mayor implicación del sector empresarial. Es preciso recordar el incumplimiento flagrante de la cuota de reserva, en algunos casos por las características de las empresas implicadas. Se propone ampliar el abanico de medidas alternativas, utilizando los recursos de las nuevas tecnologías (por ejemplo, el teletrabajo) para su cumplimiento e incluso computando la participación en proyectos Equal para ello. Otra vía contemplada es la inclusión de cláusulas de preferencia de contratación de PCD en las empresas concesionarias en el ámbito de las Administraciones locales (más fácil de conseguir que a nivel nacional).
- ✓ En cuanto a la perspectiva de género, ya se ha comentado la mayor discriminación que sufren las mujeres con discapacidad. Pero también hay que resaltar que en el propio contexto de los Centros Ocupacionales están arraigados unos estereotipos y patrones de conducta poco compatibles con la igualdad de oportunidades, que sería necesario proceder a una sensibilización más profunda en este sector (tanto de personas beneficiarias como de profesionales). En varios proyectos se ha procedido a realizar acciones específicas en pro de la IO ya que se ha detectado que la IO como principio transversal no está suficientemente asumido. Se propone la creación de una figura similar al inspector de trabajo pero para controlar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y de las cuotas de reserva.
- ✓ En cuanto a la transnacionalidad, se pone de relieve el interés de las NTIC para el desarrollo del proyecto, sobre todo en lo que a comunicación entre socios de las ADs participantes se refiere (cuanto mayor es la distancia, más utilidad se aprecia en la utilización de las NTIC, aunque se ha detectado que algunas tecnologías son más adecuadas que otras por su propia funcionalidad, como sustituir el “chat” por listas de distribución por cuestiones de diferencias de horarios en los distintos países). Por otro lado, la transnacionalidad ha permitido la importación de experiencias probadas en otros contextos nacionales en temas de discapacidad (como la figura del mentor, los “grey Angels”, etc.) y el trasvase de contenidos entre el proyecto nacional y el proyecto transnacional.